

3. Бодрийяр Ж. Общество потребления Республика, 2006.
4. Википедия / <http://ru.wikipedia.org/wiki/глобализация>
5. Виндельбанд В. Избранное: Дух и история. М, 1995. С. 353.
6. Кастельс М. Информационное производство и селективная глобализация науки и техники (2000) // Взято: http://www.alternativy.ru/magazine/htm/01_4/netecon.htm#_ftn1
7. Мамонтов С.П. Основы культурологии: М.: Олимп, 1999.-с. 57-58.
8. Огурцов А.П. Образы науки в буржуазном общественном сознании // Философия и наука. М., 1972. С. 341.
9. M.N. Franclin The community of science in Europe: Preconditions for research effectiveness in European Community countries. Brussels, Luxembourg, Gowes, 1988. – P. 48, 62

Меренков А.В.,

г. Екатеринбург

ДИЛЕТАНТИЗМ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Проблема формирования профессионализма в условиях постоянного обновления технологий и технических систем, применяемых на производстве, существенно обостряется. Все чаще и чаще при анализе причин различных чрезвычайных происшествий, отмечается негативная роль т.н. «человеческого фактора». Летчик, водитель общественного транспорта, механик совершают роковую ошибку, ведущую к травмам, гибели людей. Люди ведут себя как дилетанты, им не хватает профессионализма, позволяющего принять самое оптимальное решение в сложной производственной ситуации.

Причины ошибок в труде заключаются не только в том, что человек может устать, ослабить контроль. Они кроются в тех факторах, которые обеспечивают превращение дилетанта в профессионала. Два основных фактора в прошлом позволяли работнику постепенно двигаться из состояния

субъекта, имеющего только начальные знания о конкретной профессиональной деятельности, в настоящего специалиста. Первым являлась природная предрасположенность к определенному виду труда. Наличие данных от рождения программ деятельности позволяют сравнительно быстро и на высоком уровне освоить необходимые требования к выполнению отдельных трудовых операций. Эту зависимость доказывают примеры высокого профессионализма спортсменов, ученых, художников, уже в относительно молодом возрасте достигших вершин в своей работе.

Вторым фактором обеспечения профессионализма была возможность в течение длительного времени постепенно приобретать необходимые навыки, становится мастером своего дела. Ежедневное выполнение одних и тех же операций позволяло превратить их в автоматически выполняемые при наличии контроля уже не со стороны сознания, а подсознания. Профессионализм базировался на стереотипах конкретной трудовой деятельности. Поэтому долгое время наличие стажа работы считалось одним из значимых показателей при приеме на работу специалиста. Это требование сохраняется и сейчас, хотя уже однозначно считать, что длительность работы по определенной профессии обеспечивает высокое качество труда, не всегда обоснованно.

Дело в том, что примерно до 80-х годов прошлого века в большинстве индустриально развитых стран темпы обновления машин и механизмов, используемых различными категориями работников, были весьма низкими. Люди могли применять приобретенные на начальных этапах своей профессиональной деятельности знания и умения в течение 15-20 лет и более. Новые технологии, технические разработки характеризовались тем, что они не требовали полного отказа от прошлого опыта, имеющихся знаний и навыков. Можно было постепенно освоить некоторые изменения в культуре труда, обеспечивая высокий профессионализм в работе.

Наличие у человека стереотипов психической и физической деятельности обеспечивает возможность без включения сознания успешно

выполнять необходимые в труде действия. Они осуществляются в бессознательном режиме после многократного повторения определенных мыслительных операций, действий руками, телом. Тем самым появляется, во-первых, возможность быстрого включения в привычную деятельность, так как не нужно каждый раз сознательно искать наиболее эффективные способы выполнения профессиональных обязанностей. Во-вторых, обеспечивается высокое качество осуществляемых умственных и ручных операций, поскольку тело уже знает, что и как лучше всего делать. Сформирован четкий алгоритм конкретной работы. В-третьих, организм экономно расходует энергию, требуемую для профессиональной деятельности.

Необходимость осмысления трудовых действий возникает тогда, когда появляется проблемная ситуация. Она заставляет искать оптимальный вариант ее разрешения. Мышление представляет процесс контролируемого выбора эффективных способов поведения в непривычных условиях. Однако при постоянном их возникновении, с одной стороны, человеку приходится формировать и совершенствовать навыки мышления, что является позитивным фактором его развития. С другой стороны, теряется смысл приобретения устойчивых приемов выполнения трудовых действий. Зачем формировать путем многократных повторений стереотипы труда, если в ближайшем будущем от них придется отказаться?

В наше время ежегодно появляются новые технологии, технические устройства, руководства по выполнению определенных работ, которые требуют постоянного переучивания специалистов разного профиля. Однако часто смысл глубокого изучения нового не очевиден, так как следует ожидать через год-два появления очередных инноваций в работе. Снижается ценность стереотипов выполнения отдельных операций, что обостряет проблему формирования профессионализма. Работник невольно оказывается в ситуации перманентного дилетантизма, так как он, сталкиваясь с нововведениями, какое-то время имеет лишь самые поверхностные знания о том, как пользоваться новой техникой, применять новейшие технологии. Он

имеет самые общие представления о их содержании, полезности, эффективности. У него отсутствуют навыки применения нового в работе. Профессионал оказывается в положении новичка, который лишь недавно пришел на работу.

Возникновение необходимости перманентного освоения новых технологий, приемов и правил выполнения отдельных операций ведет к тому, что содержание профессионализма дополняется новыми требованиями. Они заключаются в выработки умения, во-первых, выделить то, что использовано в инновационной разработке из прежде применяемых технологий, технических устройств. Во-вторых, понимания логики создания нового теми, кто ее предлагает. В-третьих, готовности через сравнительно короткое время отказаться от некоторых прежде приобретенных профессиональных знаний и умений, чтобы освоить новые разработки.

Тогда появляется возможность выявления в новации конкретных элементов того, что не требует изменений в культуре труда для того, чтобы быстрее и успешнее освоить ее содержание. Столкновение с новым, существенно отличающимся от известного, требует от работника значительного времени для того, чтобы возник необходимый стереотип действий, без которого нельзя стать профессионалом. Появляется важнейшее требование к тем изменениям, которые предлагаются для различных групп специалистов. Инновации в труде должны учитывать и предполагать *сохранение значительной совокупности тех знания и умения*, которые имеются в настоящее время у большинства работников конкретной отрасли производства. Однако многие разработчики инноваций в технологиях и технике часто противопоставляют их тому, что применяется в настоящее время. Они пытаются тем самым доказать исключительную ценность созданного продукта. Но она неизбежно снижается, так как тем, кому придется осваивать новинку, потребуется длительное время на приобретения в полном объеме необходимых знаний и умений.

Это явления, в частности, наблюдается при создании новых компьютерных программ хранения и обработки информации. Они обновляются почти каждый год. При этом нередко новинки лишь осложняют выполнение отдельных операций. Также новаторы не просчитывают, сколько же времени потребуется обычным работникам для того, чтобы они в совершенстве освоили то, что отрицает имеющийся у них прежний опыт работы. О закономерностях формирования профессионализма они не думают.

К тому же само внедрение нового чаще всего осуществляется методом формального ознакомления с его содержанием без раскрытия связей с теми знаниями, навыками, которые имеются у работников. Предлагается принять новое, не размышляя над тем, как быстрее и легче его освоить.

Возникает парадоксальная ситуация, выраженная в том, что новации увеличивают число дилетантов вместо того, чтобы множить численность профессионалов. Причина заключается в игнорировании законов формирования стереотипов трудовой деятельности, на основе которых формируется профессионализм. Они требуют не только определенной преемственности нового с прежде существующими технологиями, техническими устройствами. Важной особенностью самого процесса освоения работником новации становится установка на *самообразование, саморазвитие в труде*. В быстро меняющемся мире уже нельзя ждать, когда кто-то организует специальное переобучение работника. Возникает необходимость самостоятельно изучать новое, пытаться его профессионально использовать на работе. Для облегчения профессионального самообразования, переобучения требуется создавать технологии, базирующиеся на уже известных специалистам принципах работы.

Сравнительно редко бывают технологические прорывы в большинстве производств. Они, конечно, потребуют коренного изменения методов выполнения определенных приемов труда. Пока чаще наблюдаются

частичные преобразования, но они нередко подаются как абсолютно новые, хотя, в конечном счете, обнаруживается их малое отличие от уже применяемых на многих производствах.

Преодоление дилетантизма в труде становится задачей не только самого работника, тех, кто ему доверяет выполнение конкретных обязанностей, но и разработчиков различных инноваций.

Мешков А.Ю.,

г. Челябинск

РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОСТРАНСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА

В современном мире руководители предприятий и исследователи пришли к выводу, что роль человека в организации значительно возросла, от него зависит ее существование и развитие.

Сегодня успех организации в большей степени зависит от ее интеллектуальных и системных преимуществ, чем от материальных ресурсов. Более того способность мобилизовать потенциал сотрудников превратилась в главное качество эффективного руководителя.

Одним из новых механизмов воздействия на персонал, который объединяет и направляет его действия является корпоративная культура организации. Под корпоративной культурой можно понимать систему базовых предположений, духовных и материальных ценностей, норм поведения, возникших в процессе адаптации к внешней среде и решении проблем внутренней интеграции организации и доказавших свою эффективность [21].

В научных публикациях предпринимаются попытки описать принципы использования потенциала феномена корпоративной культуры не только в бизнес-организациях, предприятиях, но и в университетах [1-6,8-14, 16-20, 22].